



**UNIVERSIDAD DE TALCA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR SUBJETIVO, SATISFACCIÓN LABORAL, FUNCIONAMIENTO  
FAMILIAR Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA EN FUNCIONARIOS DE  
UN SERVICIO PÚBLICO DE LA REGIÓN DEL MAULE.**

**Memoria**

**Para optar al Título de Psicólogo Clínico**

**Alumnas**

**Maryorie Constanza Pacheco Ibáñez**

**Abigail Claudia Toro Loyola**

**Profesor Guía**

**PhD. Andrés Jiménez Figueroa**

**TALCA**

**Marzo, 2020.**

## CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>4</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
Rol laboral .....	11
Rol familiar.....	12
Interacción Trabajo-Familia.....	13
Bienestar, trabajo y familia .....	16
Objetivos e hipótesis .....	17
<b>Método.....</b>	<b>18</b>
Diseño .....	18
Participantes y grupo objetivo.....	18
Instrumentos y variables .....	19
Procedimiento.....	23
<b>Resultados .....</b>	<b>24</b>
<b>Discusión .....</b>	<b>27</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>35</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>44</b>
Anexo 1: Consentimiento Informado.....	44

Anexo 2: Registro de Antecedentes Sociodemográficos .....	46
Anexo 3: Dossier de Instrumentos.....	47

## Resumen

La presente investigación, tuvo por objetivo general describir la relación entre las variables satisfacción laboral (SL), bienestar subjetivo (BS), funcionamiento familiar (FF) y el enriquecimiento trabajo familia (ETF). A 66 trabajadores de un servicio público en la Región del Maule se les administró un dossier de instrumentos que incluyó la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF), el Cuestionario de Satisfacción Laboral 10/12, la Escala de Satisfacción con la Vida, la Escala de Felicidad Subjetiva y la Escala de Funcionamiento Familiar APGAR. Se observa un nivel alto de ETF en la población de estudio y niveles moderados altos para las variables BS, SL, y FF. Asimismo, se observan relaciones significativas y positivas entre SL con ETF, con BS y con FF, también entre BS y FF. Sin embargo, no se observó una relación significativa entre ETF y FF. Dado que las hipótesis se corroboraron medianamente respecto a los niveles y las relaciones entre variables, se sugiere profundizar en la importancia de considerar el rol laboral en el ETF por sobre el rol familiar, con políticas organizacionales coherentes con dicha importancia.

**Palabras claves:** Familia, trabajo, enriquecimiento trabajo-familia, bienestar subjetivo, satisfacción laboral, funcionamiento familiar, servicio público.

### **Abstract**

The general objective of this research was to describe the relationship between the variables work satisfaction (WS), subjective well-being (BS), family functioning (FF) and work-family enrichment (WF). A dossier of instruments was administered to 66 workers in a public service in the Maule Region, including the Work-Family Enrichment Scale (WFES), the Work Satisfaction Questionnaire 10/12, the Life Satisfaction Scale, the Subjective Happiness Scale and the APGAR Family Functioning Scale. A high level of FTS is observed in the study population and moderately high levels for the variables BS, SL, and FF. Likewise, significant and positive relationships are observed between FS and ETF, with BS and with FF, also between BS and FF. However, no significant relationship was observed between ETF and FF. Given that the hypotheses were moderately corroborated with regard to the levels and relationships between variables, it is suggested that the importance of considering the labour role in the ETF above the family role be further explored, with organisational policies consistent with this importance.

**Key words:** Family, work, work-family enrichment, subjective well-being, job satisfaction, family functioning, public service.

## Introducción

Una de las temáticas de gran interés para la psicología, por su directa relación con la misma, es la salud mental de los individuos. A lo largo de la historia se ha evaluado el bienestar de las personas desde distintos enfoques, poniendo mayor énfasis a unos u otros aspectos de las vidas de las personas, siendo los que predominan en la actualidad aquellas miradas integrativas, que consideran al ser humano de forma más holística, es decir, el individuo como un todo en el que sus distintas partes o áreas interactúan, y que desde ahí es necesario evaluar diferentes aspectos para comprender y facilitar la salud mental de las personas, en ese marco se tiene por ejemplo la perspectiva del “florecimiento”, la cual considera que el bienestar implica tanto *sentirse bien* como *funcionar bien*, declarando que ese sería el estado óptimo de salud mental (Góngora y Castro, 2018). Otros autores también refieren de la incorporación de criterios más integrales para la evaluación de la salud mental, pasando a ser más que sólo la ausencia de enfermedad, y considerando aspectos como la satisfacción, la productividad y la funcionalidad (Moreta, López, Gordón, Ortíz y Gaibor, 2018).

En esa misma línea la Organización Mundial de la Salud (2013) define la salud mental desde una mirada integral que considera el bienestar de las personas en sus distintas áreas: físico, mental y social. Asimismo, el Plan Nacional de Salud Mental de Chile establece como uno de sus principios la concepción del ser humano como un ser integral, lo cual implica el

desarrollo de políticas públicas de salud mental que consideren aspectos biológicos, psicológicos, sociales, espirituales y comunitarios, consideran incluso la perspectiva familiar para una mejor comprensión de lo que requiere el individuo (MINSAL, 2017).

Cuando se piensa entonces en la salud mental de los individuos, en un estado de bienestar óptimo, es que se deben considerar las diferentes aristas que componen la vida de los sujetos, es decir, comprender que las personas se desarrollan en distintas áreas, ya sea social, familiar u otras, desde su propia percepción como también desde el funcionamiento que logran alcanzar en cada una de ellas.

Teniendo esto en consideración es que, si se revisa la trayectoria del ser humano y su desarrollo en sociedad, hay dos esferas que han funcionado como áreas fundamentales incluso en la actualidad, ellas son el trabajo y la familia. Si bien es cierto han atravesado por transformaciones en su significado a lo largo de la historia, y varían dependiendo de la cultura, se ha evidenciado la importancia que estas esferas de funcionamiento tienen para las personas y su desarrollo (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2010; Kinkead, Saracostti, Grau & Caro, 2017).

El trabajo, por su parte, al ser una construcción social, producto de las articulaciones que en colectivo se le han atribuido, cuyo significado e importancia trasciende en el tiempo mediante los procesos de socialización, junto con los patrones de comportamiento desplegados en torno a él como elemento importante en la vida de los individuos en general,



ejerce un rol directo en la vida de cada persona, en donde por medio del trabajo estas logran obtener estatus, aceptación social, remuneración económica o de bienes, entre otras, las que tendrán un impacto diferente a partir de las distintas etapas del ciclo vital y de las labores que el individuo debe desempeñar (Marin, Marrau y Luquez, 2002). Existe de hecho un consenso en las ciencias sociales respecto a la relevancia del trabajo para el desarrollo de los individuos, siendo considerado parte relevante de la integración y ajuste psicológico y social de los sujetos (Jiménez y Moyano, 2008).

De manera similar, la institución familiar es un espacio de suma importancia puesto que en ella se da lugar a procesos tan importantes como la socialización, la adquisición de actitudes y valores, además de ser un encuentro entre individuos que puede contribuir al bienestar intelectual, psicológico y social de las personas (Sanz, Sáenz y Rufino, 2018). Estrada (2007) describe a la familia como una célula social, cuya membrana protege en el interior a sus individuos, pero que a su vez los relaciona al exterior, por lo que se verán influenciados de distintas formas, como, por ejemplo, por el número de sus integrantes, la cultura, las características personales de los miembros, entre otras (Alarcón, 2014).

Se tiene de esta forma, que estas importantes áreas de funcionamiento son trascendentales tanto para el propio desarrollo del sujeto como para su contexto. En consideración, diversos autores han estudiado la relación entre el trabajo y la familia desde diferentes perspectivas, estableciendo en la mayoría de ellas que existe en definitiva una relación de interdependencia y complementariedad entre estas áreas (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

De manera reciente, y en consonancia con los últimos enfoques de estudio de la psicología, comienza a verse la relación trabajo-familia de una forma más “positiva”, en la cual un rol supone beneficios para el otro rol y viceversa, lo que se ha denominado enriquecimiento trabajo-familia. Ahora bien, desde esta perspectiva, los roles que se desempeñan deben ser de calidad para poder ser enriquecedores, al menos uno de ellos, lo cual favorecerá a su vez el bienestar del individuo (Greenhouse & Powell, 2006).

En consideración a lo mencionado hasta aquí sobre la relevancia del trabajo y la familia para los individuos, y el potencial de impacto en el bienestar de estos, resulta relevante revisar cuál es el contexto chileno en estos aspectos.

En primer lugar, respecto al trabajo, en términos económicos ha logrado grandes avances en las últimas dos décadas quintuplicando su PIB per cápita, lo que le permitió integrarse ya en el 2010 a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), organización que lo consideró como país desarrollado a partir del 2017 (Carrillo, Espinoza y Valenzuela, 2018). Además, según los datos entregados por el Censo del año 2017, el 58% de las personas de 15 años o más declaró trabajar, de los cuales el 84% se desempeñaba en el sector económico terciario, es decir empresas, instituciones o actividad por cuenta propia que pertenecen al área de servicios (INE, 2017).

Referente a este último punto, variados estudios en el área de servicios, principalmente salud, tanto nacionales como internacionales, han reportado indicadores de bienestar mental disminuido en dicha población, además de baja satisfacción laboral (Cedeño, Vaca, Carrera & Panta, 2018; Demaría, Farías & Acevedo, 2017). Así, por ejemplo, un grupo de investigadores encontró que en un grupo de trabajadores públicos de un hospital existía una alta presencia de estrés laboral crónico o burnout (Avendaño, Bustos, Espinoza, García & Pierart, 2009). Otro

estudio realizado en un hospital público encontró que uno de cada cuatro funcionarios encuestados consumía psicotrópicos y uno de cada tres reportó distrés elevado (Ansoleaga, 2015). Avendaño y Román (2011) en una investigación con enfermeras del servicio público encontró que casi el 50% tenía un bajo nivel de bienestar psicológico. Estos resultados podrían estar asociadas posiblemente a las demandas y riesgos para la salud que tiene el trabajar en atención a personas (Peiró, 2004).

En segundo lugar, respecto a la familia en el contexto chileno, en el ámbito legal, la Constitución Política de la República de Chile (2005), en su art.1 reconoce a la familia en términos de “el núcleo fundamental de la sociedad” y establece el deber del Estado de darle protección y propender a su fortalecimiento. En cuanto a los datos entregados por el Censo del 2017, se tiene que el 54% de los hogares son de tipo nuclear, lo cual considera familias monoparentales y parejas con y sin hijos/as; el 28% de los hogares son compuestos (hogar nuclear más otros individuos sin parentesco), extendidos (hogar nuclear más otros individuos con parentesco) o sin núcleo (parientes variados); mientras que solo el 18% son hogares unipersonales (INE, 2017). Junto con esto, al interactuar las respuestas del censo 2017, se obtiene que de aquellas personas que declaraban haber trabajado por un pago la semana anterior a la encuesta, solo el 8% vivía solo/a (hogar unipersonal), los demás convivía con una o más personas (posible de considerar familia) (INE, 2017).

Estos datos evidencian el gran porcentaje de chilenos y chilenas que desempeña a diario un rol familiar y a la vez un rol laboral, siendo este último desempeñado mayoritariamente en el área de servicios, que como se ha mencionado, es un sector en riesgo en cuanto a salud mental, por lo que resulta pertinente la evaluación del bienestar de dichos trabajadores.

Ahora bien, los estudios han sido realizados principalmente en sector de servicios de salud, por lo que no hay más información respecto a otro tipo de servicios. Por otro lado, si se considera que el ejercicio de ambos roles resulta necesario e irrenunciable para la gran mayoría de las personas, resulta pertinente la evaluación del bienestar desde la perspectiva de acumulación de roles, la cual plantea que aquellos individuos que desempeñan un rol laboral y un rol familiar, con los cuales se sienten satisfechos, suelen experimentar mayor bienestar que quienes se desenvuelven en un solo rol, modelo a partir del cual nace el enriquecimiento trabajo-familia anteriormente mencionado (Greenhouse & Powell, 2006).

En consideración a esto, resulta relevante revisar qué se entiende por trabajo y por familia, qué variables permiten reconocer su funcionamiento y satisfacción, y qué señala la literatura respecto a las relaciones entre ellas y el bienestar de los individuos.

### **Rol laboral**

Por su parte, el trabajo ha sido concebido como la actividad propia y característica del ser humano, la que ha sido vista por momentos históricos como algo de lo cual “liberarse”, pero que a pesar de ello parece fundamental para el funcionamiento de la sociedad moderna (Arendt, 2005). Algunos autores señalan la importancia del trabajo para el bienestar de los individuos, siendo en muchas ocasiones un medio para alcanzar el o los bienes que relacionan con la propia felicidad, o siendo este mismo una fuente de esta (Moccia, 2016). Por otro lado, el trabajo que se desarrolla en un país, o el mercado laboral, tiene un impacto en la economía del mismo, por lo que su relevancia además de individual es a nivel colectiva (Marcel y Naudon, 2016).

Respecto a qué factores pueden interferir en el adecuado funcionamiento o satisfacción del rol laboral, resulta relevante mencionar que la satisfacción en el trabajo se ha asociado en la mayoría de los estudios con la motivación, especialmente con los factores intrínsecos, entre los cuales destacan la realización en el trabajo, el crecimiento personal, el reconocimiento, el aprendizaje personal y profesional, entre otros (Jiménez, Pérez, Pinel, Sánchez y Villanueva, 2016). Sin embargo, estos no son los únicos aspectos que influyen, ya que, tal como señalan Sloane y Williams (2000) desde la Teoría Económica, la satisfacción laboral se vería también elevada por un mayor salario. Ahora bien, es necesario conocer que la satisfacción laboral se entiende como un constructo multidimensional, que es definido como el bienestar subjetivo experimentado por el trabajador tras su actividad laboral, la cual a su vez producirá afectos en los individuos que impactarán en el desempeño del trabajador y su productividad (Jiménez, Pérez, Pinel, Sánchez y Villanueva, 2016). Existen también otras condiciones que pueden influenciar en gran medida el trabajo de los individuos, como lo son las jornadas laborales, las cuales pueden alterar incluso la salud de los trabajadores (Vega, 2015).

### **Rol familiar**

Por otro lado, respecto a la familia, puede decirse que el origen formal de la familia se encuentra en el matrimonio, que puede entenderse como la unión concertada mediante ritos religiosos o formalidades legales, o ambas a la vez, sin embargo, la comprensión de la familia ha atravesado cambios que permiten considerar como tal a personas que pueden o no compartir lazos consanguíneos, siendo considerados como fundamentales los lazos afectivos y de pertenencia en el proceso de interacción de los individuos (Alarcón, 2014).

A lo largo de la historia, se ha buscado comprender cómo esta tiene una incidencia en el funcionamiento de las relaciones humanas, por lo que diversos autores han intentado definir este concepto, por ejemplo, Minuchin y Fishman (1997) definen familia como aquel grupo natural que elabora pautas de interacción en el tiempo y que tiende a la conservación y la evolución, siendo a su vez un grupo celular de la sociedad, una institución que ha permanecido a lo largo de la historia, cuyas funciones se han replicado a lo largo de los años, entre ellas la crianza de los hijos, la supervivencia y la común unión de los miembros de ésta, caracterizándose no por ser una unidad estática sino que una en constante cambio y modificaciones debido a crisis normativas como la partida de uno de sus miembros, nido vacío, entre otros que influyen directamente en el contexto y funcionamiento familiar. Gil (2007) señala que la familia debe asegurar la creación de vínculos afectivos, que funjan como precursores de otros; de manera que la unidad familiar otorga la fuerza y sentido a sus miembros desde su interior, pero que a la vez los relaciona y pone en contacto con el exterior.

Respecto a qué factores pueden interferir en el adecuado funcionamiento del rol familiar, Olson, Portner y Lavee (1985) observan que pueden intervenir tres tipos de variables: afectivas o emocionales, capacidad de control y poder de los padres, y variables relacionadas con la comunicación entre los miembros del grupo. Las variables mencionadas actúan como factores que alteran o facilitan el funcionamiento normal de la familia.

### **Interacción Trabajo-Familia**

Ya desde los años sesenta se dilucidaba la implicancia que tienen ambas temáticas entre ellas (trabajo y familia), siendo ya para finales de la década de los setenta más evidente

que existía una dinámica interactiva entre el ámbito doméstico o familiar y el mercado laboral (Román, Padrón y Ramírez, 2012).

La dinámica ha sido entendida de distintas formas, siendo una de las primeras la mirada de “conflicto”, en la cual se establece que el trabajo y la familia producen interferencias negativas entre ellos (Álvarez & Gómez, 2011; Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011). De esta manera dicha intromisión entre roles puede ser en ambas direcciones, existiendo una contradicción entre las exigencias, el tiempo y esfuerzo que se requieren en un rol y las demandas del otro (Netemeyer et al., 1996).

Sin embargo, también surgieron perspectivas que plantean una visión más conciliadora en la que se pretende hallar un punto de encuentro entre el trabajo y la familia que supere el conflicto y mantenga el equilibrio entre estas áreas (Ugarteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008; Idrovo, 2006; Riquelme, Rojas & Jiménez, 2012; Ortega, Rodríguez & Jiménez, 2013).

Pero de manera más reciente aun, el modelo de psicología positiva ha tomado fuerza, entendiendo muchos fenómenos desde esta mirada, dentro de las cuales se encuentra la dinámica trabajo-familia, apareciendo el concepto de enriquecimiento trabajo familia.

El modelo se plantea a partir de la perspectiva de acumulación de roles, y la forma en que esto puede producir beneficios para las personas, lo cual se ha evidenciado principalmente cuando los roles son de calidad (Barnett y Hyde, 2001; Perry-Jenkins, Repetti y Crouter, 2000). En este sentido, investigaciones han sugerido que aquellos individuos que desempeñan varios roles con los cuales se sienten satisfechos, suelen experimentar mayor bienestar que quienes se desenvuelven en un solo rol. Asimismo, uno de los roles puede operar como un “moderador”, es decir, la satisfacción y calidad de un rol puede atenuar el malestar del otro (Rice, Frone y Mc-Farlin, 1992). Otra forma en que se obtienen beneficios a través de la

participación en varios roles es por medio de la transferencia de experiencias positivas de un rol al otro, siendo este mecanismo el que mejor representaría el enriquecimiento trabajo-familia según los autores, puesto que lo definen como el grado en que las experiencias de un rol mejoran la calidad de vida en el otro rol, lo cual puede darse en ambas direcciones (Greenhouse & Powell, 2006).

De este modo, los autores sugieren que el enriquecimiento ocurre cuando los recursos que se han obtenido a través de un rol A mejoran el desempeño en un rol B. Dichos recursos pueden ser habilidades y perspectivas, recursos psicológicos y físicos, recursos de capital social, flexibilidad y recursos materiales, los que a su vez pueden ser interdependientes. Estos se pueden adquirir por medio de dos vías: la primera es cuando un recurso se transfiere directamente del rol A al rol B, mejorando así el desempeño en el rol B, la cual se le denomina vía directa o instrumental; la segunda es de manera indirecta, en la que un recurso generado en el rol A puede promover el afecto positivo dentro de dicho rol, que a su vez produce un alto rendimiento y un efecto positivo en el rol B, a esta se le denomina vía afectiva (Greenhouse & Powell, 2006).

Resulta ser esta última perspectiva la más acorde con el modelo de salud mental mencionado inicialmente, el cual pretende entender el bienestar no sólo como la ausencia de enfermedad, sino que, como un estado óptimo de desarrollo de los individuos, en términos de la relación trabajo-familia, comprender el bienestar no sólo como la ausencia de conflicto, sino que también como el enriquecimiento que puede darse entre ambos roles.



## **Bienestar, trabajo y familia**

El bienestar subjetivo de las personas puede ser medido a través de componentes cognitivos y afectivos (Moyano y Ramos, 2007). Con respecto al primer componente se tiene la satisfacción vital, la cual se refiere a una valoración subjetiva que las personas hacen respecto de su vida (Novoa & Barra, 2015) y que por lo demás está asociado de manera importante a variables del contexto laboral (Velo et al. 2015). En cuanto al segundo componente del bienestar se tiene la felicidad subjetiva, la cual hace referencia a la percepción del individuo de su felicidad, entendida esta última como un estado emocional y cognitivo, siendo entonces la felicidad subjetiva una variable deseable puesto que está asociada a salud física y mental (Moyano y Ramos, 2007).

Estudios recientes indican que el bienestar estaría efectivamente relacionado con la satisfacción laboral, variable que ha sido de marcado interés de estudio para las organizaciones, dado que se ha evidenciado que, esta percepción positiva o negativa que tiene el trabajador respecto al lugar de trabajo influye en el rendimiento y contribución al logro de los objetivos de las instituciones (Peña, Olloqui & Aguilar, 2013), además, la disminución de la misma ha sido asociada a mayores conflictos familiares (Zito et al., 2019; Wu, Wu, Li & Dan, 2018).

Asimismo, se ha relacionado el funcionamiento familiar con la felicidad subjetiva o el bienestar de las personas en aquellos casos que el funcionamiento es más normativo, dado por factores tales como la comunicación o la autoridad entre los miembros del grupo (Alarcón, 2014; Hernández, Muñoz, Moyano, 2017; Otero & Flores, 2016)

Considerando entonces la relación que se ha evidenciado entre variables del ámbito familiar, laboral y el bienestar de los individuos, resulta interesante conocer cómo interactúan

estas en conjunto, si efectivamente el desempeño de ambos roles permite el enriquecimiento, y con ello se favorece la salud mental, en un contexto en el que dicho bienestar estaría en riesgo, como es el caso de los trabajos de servicio.

### **Objetivos e hipótesis**

Se tuvo como objetivo general describir los niveles y la relación entre el bienestar, variables de las áreas laboral y familiar, y el enriquecimiento trabajo-familia de los trabajadores de un servicio público, en este caso distinto del servicio de salud puesto que no se han encontrado estudios que aporten información al respecto, y en la Región del Maule ya que mantiene porcentajes similares a los nacionales en cuanto a trabajadores que se desempeñan en servicios, y en cuanto a la distribución de los tipos de hogares.

Para ello se definieron objetivos específicos, que se señalan a continuación:

- Conocer los niveles de bienestar subjetivo, satisfacción laboral, funcionamiento familiar y enriquecimiento trabajo-familia en trabajadores de un servicio público de la Región del Maule.
- Describir la relación entre bienestar subjetivo, satisfacción laboral, funcionamiento familiar y enriquecimiento trabajo-familia en trabajadores de un servicio público de la Región del Maule.

Frente a esto, y considerando lo que señala la investigación respecto al bienestar en el servicio de salud y la relación entre las variables de interés, se plantean las siguientes hipótesis:

- Los niveles de bienestar subjetivo, satisfacción laboral, funcionamiento familiar, y enriquecimiento trabajo-familia serán moderados.

- Las relaciones entre bienestar subjetivo, satisfacción laboral, funcionamiento familiar, y enriquecimiento trabajo-familia serán significativas y positivas.

## **Método**

### **Diseño**

El diseño metodológico del estudio es cuantitativo no experimental, ya que las variables fueron medidas cuantitativamente y no fueron manipuladas, y los participantes no fueron seleccionados de manera aleatoria. Es además de carácter transversal correlacional, puesto que se pretende determinar el nivel y la correlación de diversas variables en un momento dado (Müggenburg y Pérez, 2007).

### **Participantes y grupo objetivo**

La selección de los participantes fue hecha por medio de un muestreo por conveniencia no probabilístico (Otzen y Manterola, 2017), es decir que los participantes de la muestra se han recogido por medio de un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados, siendo el criterio determinante de selección ser trabajadores del servicio público y ejercer un rol de cuidador o adulto responsable dentro de un grupo familiar (independientemente del aporte económico).

Los participantes seleccionados para este estudio componen una muestra de 66 funcionarios públicos de la Región del Maule. En cuanto a las características sociodemográficas de la muestra se tiene que un 60,6% es mujer y un 39,4% es hombre, con edades que fluctúan entre 23 y 73 años, de los cuales el 42,4% están casados, el 24,2% en pareja (sin vínculo legal) y el 22,7% solteros. Se añade que un 56% de la muestra es el

principal proveedor económico de su familia. Sumado a lo anterior, se destaca que los trabajadores cumplen labores de carácter administrativas en el servicio público en el cual se desempeñan. Respecto a su nivel de estudios, el 80,3% posee estudios de nivel superior universitario. Por último, el total de la muestra cumple con jornada laboral completa, por lo que trabajan un mínimo de 44 horas semanales, a lo cual se agrega que la media de horas que permanecen en el hogar es de 11 horas al día (incluyendo las horas de sueño).

### **Instrumentos y variables**

**Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF).** La escala utilizada es de carácter autoadministrable, y la versión aplicada es la traducción al español de la escala original creada por Carlson, Kacmar, Wayne, Grzywacz en el año 2006, realizada y validada en Argentina por Omar, Urteaga y Salessi en el año 2015.

Como principal objetivo esta escala explora en dos direcciones el enriquecimiento, a saber, desde el trabajo a la familia y desde la familia al trabajo. Para la primera dirección (trabajo-familia), se destaca la exploración que se hace de tres modalidades del enriquecimiento basado en: 1) el capital, que se produce cuando la participación del sujeto en el trabajo promueve recursos psicosociales como por ejemplo, la confianza; 2) en la afectividad, que se refleja cuando la participación en el trabajo genera un estado emocional positivo que ayuda al sujeto a desenvolverse de mejor manera en su rol familiar, y 3) en el desarrollo, este enriquecimiento se produce cuando la participación de la persona en el trabajo lo conduce a la adquisición o al perfeccionamiento de habilidades, conocimientos y comportamientos que influyen directamente en el buen desempeño de la persona en su rol como miembro de un sistema familiar. Por otra parte, y en cuanto a la segunda dirección

(familia- trabajo), la escala mide el enriquecimiento también en tres formas, dos de las cuales (el enriquecimiento basado en el desarrollo y el enriquecimiento basado en la afectividad) son equivalentes a las dimensiones del enriquecimiento en la dirección trabajo-familia, esto en el sentido de que la involucración en la familia ayuda a la persona a ser un mejor trabajador, y la tercera modalidad característica de esta dirección es la eficiencia, la cual ocurre cuando la participación en la familia proporciona un sentido de responsabilidad y urgencia que ayuda al individuo a desenvolverse de mejor manera en su rol laboral. Se tiene por tanto que, la versión utilizada para la presente investigación procura al igual que la original indagar la bidimensionalidad de la escala con adecuados niveles de confianza, compuesta por 12 ítems con formato de respuesta tipo Likert (1: nunca, 2: rara vez, 3: ocasionalmente, 4: frecuentemente y 5: siempre), destacándose por proporcionar información sobre un factor global ( $\alpha = .76$ ) y dos subescalas: trabajo-familia ( $\alpha = .81$ ) y familia-trabajo ( $\alpha = .78$ ), en donde para cada una de ellas corresponden 6 ítems (Omar, Urteaga & Salessi, 2015).

**Cuestionario de Satisfacción Laboral 10/12.** El cuestionario utilizado se compone de 12 ítems, siendo una versión más breve construida a partir del Cuestionario General de Satisfacción S4/82 (82 ítems). Es una escala tipo Likert que va desde el 1 al 7, desde “insatisfecho” hasta “muy satisfecho”. Los ítems proporcionan información respecto a tres aspectos de satisfacción: 1) con el ambiente físico del trabajo (ítems 1 al 4), 2) con la supervisión (ítems del 5 al 10) y 3) con las prestaciones recibidas (ítems 11 y 12), cabe destacar que la consistencia interna de este instrumento oscila entre .76 y .89. Finalmente, se destaca que el objetivo de este cuestionario es evaluar la satisfacción con algún aspecto concreto como, por ejemplo, las remuneraciones recibidas, las comodidades en el lugar de trabajo, la supervisión, la formación recibida, entre otros (Meliá y Peiró, 1989).

**Escala de Satisfacción con la Vida.** Esta escala fue construida por Diener et al (1984). Su objetivo es la medición de la satisfacción con la vida mediante un juicio cognitivo global que hace sobre su vida la persona que responde dicha escala, además, los juicios de satisfacción dependen de una comparación de las circunstancias de la persona con lo que se considera un estándar apropiado. Es importante señalar que el juicio sobre el grado de satisfacción de las personas con su estado actual se basa en una comparación con un estándar que cada individuo se fija a sí mismo; no se impone externamente, por lo tanto, esto es lo que esta escala tiene por objetivo proporcionar como información medular. Está compuesta por un total de 5 ítems, de fácil aplicación, cuyas respuestas son tipo Likert, donde 1 es “muy en desacuerdo” y 7 “muy de acuerdo”. El total del puntaje de la escala de satisfacción con la vida va de 5 a 35, es decir a mayor puntaje, mayor satisfacción vital (Diener, Larsen & Griffin, 1985).

Se utilizó la adaptación y validación de esta escala que usó Moyano (2007), la cual está adaptada a muestras chilenas, donde la muestra para la validación de este instrumento fue de 927 personas de la ciudad de Talca cuyas edades fluctuaron entre los 17 y 77 años, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.87 y un Coeficiente de Spearman Brown de 0.83, mientras que el alfa de Cronbach obtenido en el análisis de fiabilidad fue de 0.99 y un test retest después de 10 semanas de 0.83, en estudiantes universitarios de pregrado con edades entre 19 y 31 años. Lo expuesto revela que esta escala es altamente confiable.

**Escala de Felicidad Subjetiva.** Esta escala está compuesta por 4 ítems, los que se responden de acuerdo con una escala de diferencial semántico de 1 a 7, donde 7 representa la mayor felicidad (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Se pueden obtener resultados entre un mínimo de 4 y un máximo de 28, luego el puntaje final de la escala se obtiene por promedio

simple. Se utilizó la versión chilena que ha demostrado una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.79 y de 0.77 en test-retest en una muestra de 133 participantes (Moyano y Ramos, 2007).

Es preciso mencionar que debido a que la variable Bienestar Subjetivo posee una dimensión básica y general que es subjetiva, y que ésta a su vez se compone de dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales y otra centrada en los aspectos cognitivos-valorativos (Cuadra y Florenzano, 2003), se utilizaron las dos escalas previamente mencionadas (Satisfacción con la Vida y Felicidad Subjetiva) para evaluar dicha variable, para responder así a sus dos componentes principales. Para medir el componente cognitivo del bienestar, se utilizó la Escala de Satisfacción Vital ya que ha sido ampliamente respaldada por la literatura por su nivel de confiabilidad y, por otro lado, el componente afectivo que se refiere principalmente a la presencia de sentimiento positivos, que algunos autores denominan felicidad, se midió por medio de la Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

**Escala de Funcionamiento Familiar APGAR.** Este cuestionario fue diseñado con el objetivo de explorar la funcionalidad familiar. Su nombre deriva de cinco componentes (del inglés), éstos son: Adaptabilidad (adaptability); Cooperación (partnership); Desarrollo (growth); Afectividad (affection); y Capacidad Resolutiva. Está compuesto por 5 preguntas tipo likert, cuyas respuestas van desde 0 a 2 (0=Casi Nunca, 1=A veces, 2=Casi Siempre). Su aplicación se realiza de forma individual y es autoadministrado. La escala posee una buena consistencia interna (0.793) y está compuesta por un solo factor que explica el 55.6% de la varianza, esto con 3 niveles diferentes de acuerdo con el funcionamiento familiar, éstos son: Normofuncionantes, disfunción leve y disfunción grave (Smilkstein, 1978).

El APGAR familiar evalúa cinco funciones básicas de la familia considerada las más importantes por el autor: (1) Adaptación: es la capacidad de utilizar recursos intra y extrafamiliares para resolver problemas en situaciones de estrés familiar o periodos de crisis; (2) Participación: o cooperación, es la implicación de los miembros familiares en la toma de decisiones y en las responsabilidades relacionadas con el mantenimiento familiar; (3) Gradiente de recurso personal: es el desarrollo de la maduración física, emocional y auto realización que alcanzan los componentes de una familia gracias a su apoyo y asesoramiento mutuo; (4) Afecto: es la relación de cariño amor que existe entre los miembros de la familia; (5) Recursos: es el compromiso de dedicar tiempo a atender las necesidades físicas y emocionales de otros miembros de la familia, generalmente implica compartir unos ingresos y espacios.

### **Procedimiento**

En cuanto al procedimiento, este se dividió en cuatro fases principales. En la primera, se realizó el contacto con la institución del servicio público en el cual por medio de una reunión con el profesional a cargo del Departamento de Gestión Territorial se dio a conocer el estudio y sus objetivos, solicitando la autorización para la aplicación del dossier de instrumentos a los trabajadores de la institución, el cual estuvo compuesto por cinco escalas tipo likert, las cuales implicaban en su totalidad una duración de aplicación de 20 minutos aproximadamente.

Una vez autorizada la participación en el estudio se procedió a la segunda fase, en la que se estimó quienes serían los participantes, para luego proceder a la aplicación, la cual fue realizada en grupos de trabajadores en salas de reuniones. Al momento de realizar la



evaluación, se solicitó en primer lugar la autorización de cada uno de los participantes por medio de un consentimiento informado, en el que se dio a conocer además sobre el estudio a realizar y el manejo confidencial de los datos obtenidos.

Luego de realizadas todas las aplicaciones de instrumentos acordadas, se facilitó al profesional, con quien se estableció contacto inicialmente, un informe ejecutivo/resumen de los principales resultados encontrados en la muestra, señalando los estadísticos descriptivos de las variables y el nivel de cada una ellas.

Por último, para la realización del análisis de datos se realizó a través del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) una revisión de los estadísticos descriptivos de las distintas variables para identificar en qué nivel se encontraba cada una de ellas, para luego realizar análisis de correlación bivariada entre las variables ( $\alpha \geq 0.05$ ).

## **Resultados**

En primer lugar, se indican los resultados de un análisis descriptivo de las variables estudiadas, señalando sus niveles y rangos encontrados.

La primera variable para revisar es el Enriquecimiento Trabajo Familia (ETF), para la cual se obtuvo de manera global un nivel alto de enriquecimiento con una media de 4.08 (DE= 0.73). Para cada subescala, los valores también fueron altos con medias de 4.05 y de 4.01. Además, se observa una diferencia de 0.7 para el puntaje mínimo entre subescalas.

*Tabla 1: Estadísticos descriptivos Enriquecimiento Trabajo Familia*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Enriquecimiento trabajo familia	1.7	5.0	4.045	.8152
Enriquecimiento familia trabajo	1.0	5.0	4.120	.7843
ETF global	1.3	5.0	4.083	.7398

La siguiente variable es el Bienestar Subjetivo (BS), de la cual se obtuvo los datos presentados en la tabla 2. Los resultados indican nivel moderado alto para las subescalas de Satisfacción Vital y Felicidad Subjetiva con medias de 5.32 y 5.55 respectivamente. Para la medida global de BS se obtuvo un nivel moderado alto con una media de 5.44 (DE=0.75).

*Tabla 2: Estadísticos descriptivos Bienestar Subjetivo*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Satisfacción Vital	2.8	7.0	5.327	.9359
Felicidad Subjetiva	3.0	7.0	5.554	.8303
Bienestar Subjetivo global	3.4	6.7	5.441	.7567

Por su parte, la Satisfacción Laboral (SF), mostró un nivel moderado alto de manera global con una media de 5.6 (DE=0.9). Respecto a las subescalas, se observan de la misma manera niveles moderados altos, siendo para la satisfacción con el ambiente físico la media de 5.7, con la supervisión una media de 5.6 y con las prestaciones una media de 5.1.

*Tabla 3: Estadísticos descriptivos Satisfacción Laboral*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Ambiente Físico	2.75	7.00	5.7424	1.03028
Supervisión	1.67	7.00	5.6364	1.11206
Prestaciones	2.00	7.00	5.0833	1.29075
Satisfacción laboral	2.8	7.0	5.619	.9738

Por último, en lo que respecta al Funcionamiento Familiar, la muestra presenta un nivel alto de funcionamiento familiar siendo la media 2.7 (DE= 0.4).

*Tabla 4: Estadísticos descriptivos Funcionamiento Familiar*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Funcionamiento Familiar	1.6	3.0	2.718	.3594

Obtenidos los niveles de las distintas variables en estudio, se procede a realizar análisis correlacional (bivariado) con las variables principales, estas son: Enriquecimiento Trabajo-Familia (ETF), Satisfacción Laboral (SL), Bienestar Subjetivo (BS) y Funcionamiento Familiar (FF). Los resultados se muestran en la Tabla 5.

Principalmente arrojaron relaciones significativas positivas entre SL con ETF ( $r = .679$ ), con BS ( $r = .410$ ) y con FF ( $r = .326$ ), también entre BS y FF ( $r = .573$ ).

*Tabla 5: Correlaciones entre Enriquecimiento Trabajo Familia, Satisfacción Laboral, Bienestar Subjetivo y Funcionamiento Familiar*

		Enriquecimiento Trabajo-Familia	Satisfacción laboral	Bienestar Subjetivo	Funcionamiento Familiar
Enriquecimiento Trabajo-Familia	Correlación de Pearson	1	.679**	.196	.141
	Sig. (bilateral)		.000	.115	.257
	N	66	66	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.679**	1	.410**	.326**
	Sig. (bilateral)	.000		.001	.008
	N	66	66	66	66
Bienestar Subjetivo	Correlación de Pearson	.196	.410**	1	.573**
	Sig. (bilateral)	.115	.001		.000
	N	66	66	66	66
Funcionamiento Familiar	Correlación de Pearson	.141	.326**	.573**	1
	Sig. (bilateral)	.257	.008	.000	
	N	66	66	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Discusión**

El objetivo general de la investigación consistió en describir los niveles y la relación entre variables de las áreas laboral, personal, familiar y el enriquecimiento trabajo-familia de los trabajadores de un servicio público en la Región del Maule, lo cual se pudo alcanzar por medio de conocer los niveles de las variables satisfacción laboral (SL), bienestar subjetivo (BS), funcionamiento familiar (FF) y el enriquecimiento trabajo familia (ETF) y mediante la descripción de la relación entre dichas variables.

Respecto a las hipótesis que se plantearon al inicio de esta investigación, se tiene en primer lugar que la hipótesis que plantea que las variables SL, BS, FF y ETF estarán en niveles moderados para la población de trabajadores del sector público, se comprueba

medianamente gracias a los resultados obtenidos del dossier aplicado, ya que los niveles encontrados fueron moderados altos para la mayoría de las variables.

Específicamente, los trabajadores manifiestan un alto grado de ETF, lo que se suma a altos niveles de SL y a altos niveles de FF. Por otra parte, el BS tuvo un nivel moderado alto, a partir de lo cual se desprende que tanto el componente cognitivo como afectivo de dicha variable se manifiestan en un nivel moderado alto en los individuos.

En cuanto a la segunda hipótesis que plantea que las variables tendrán una relación positiva y significativa entre ellas, no se cumplió en su totalidad, ya que, si bien se encontraron relaciones significativas y positivas entre SL con ETF, con BS y con FF, también entre BS y FF, no hubo una relación positiva y significativa entre ETF con FF ni con BS.

Se tiene además que, los trabajadores manifiestan un alto nivel de ETF, lo que se suma a niveles moderados altos de SL y a niveles moderados altos de FF, lo que, de acuerdo con la literatura, se evidencia en el buen desempeño de los roles que ejercen tanto en el trabajo como en la familia, aportando mutuamente un rol al otro de forma alta y positiva (Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012; Vesga, 2019). Sin embargo, al indagar sobre la relación entre ETF con SL y FF, se obtuvo que sólo ETF y SL están relacionados significativamente, y no encontrándose así una relación entre el ETF con FF entonces, ¿qué ocurre con el FF?, en cuanto a esto desde otros modelos en línea con el ETF, por ejemplo las investigaciones asociadas al equilibrio trabajo familia, evidencian un gran énfasis a la interface laboral por sobre el rol familiar, esto solo en cuanto a fines investigativos ya que, coinciden en que es de gran interés el hecho de que los trabajadores en Chile poseen extendidas jornadas de permanencia en los trabajos sumado a altas demandas y responsabilidades de los mismos por lo que, los esfuerzos investigativos se han enfocado en la interface laboral para dar sugerencias de modificaciones

en las organizaciones productivas para que puedan dar una estructura operacional de trabajo que posibilite o ayude a lograr un adecuado equilibrio entre estos dos roles, dejando un tanto de lado el énfasis de la interface familiar que compone el equilibrio trabajo familia debido también a la complejidad de estudiar de forma intencionada dicha variable ya que, las familias de los trabajadores no son homogéneas y se caracterizan por grandes diferencias desde su composición, características personales de los integrantes y la importancia subjetiva que da cada individuo a ella (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003; Jiménez y Moyano, 2008; Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez, 2016). Sin embargo, en cuanto al ETF en la presente investigación, no se ha encontrado una relación entre la calidad del rol familiar y el ETF, por lo que cabe cuestionarse si el rol laboral tiene mayor relación e impacto en el enriquecimiento que el rol familiar, aunque, exista una buena calidad del rol familiar en los trabajadores que forman parte de este estudio.

En base a lo anterior, y en cuanto a qué factores de las variables SL y FF producen un mayor impacto en el ETF en ambas direcciones tanto del trabajo a la familia como de la familia al trabajo, y qué hace que se sume y se incremente la calidad de cada uno de los roles para proporcionar en conjunto, un nivel alto de ETF de forma igual tanto del rol laboral como del rol familiar, se ha encontrado que, medidas de conciliación que las empresas u organizaciones disponen a sus trabajadores como por ejemplo, el teletrabajo, contrato a tiempo parcial, excedencias, reducción de jornada, entre otras, hacen que el trabajador este en mejores condiciones que el resto de los individuos al momento de adquirir o desarrollar habilidades y/o conocimiento lo que, influiría de forma positiva en su relación con los miembros de su familia. Se tiene además que, los trabajadores que utilizan medidas de conciliación como vía para alternar su vida familiar y laboral tienen múltiples beneficios

personales como saber utilizar mejor su tiempo, se aumenta su disposición al trabajo y en cuanto al bienestar subjetivo, estos se sienten más felices, actitudes y sentimientos que a su vez, influyen positivamente en el trabajo, ocasionando que el uso de estas prácticas haga que las demandas del trabajo hacia el empleado interfieran en menor medida en su vida familiar, dando como resultado una disminución en las tensiones que dificultan cumplir con las obligaciones familiares (Pérez, Martínez, Vela & Abella, 2017).

Ahora bien, en cuanto al tipo de muestra, surge la disyuntiva sobre ¿qué ocurre con la literatura que refiere que el servicio público se ve más más afectado y con menor salud mental? Este estudio demuestra lo contrario ya que, a pesar de ser una institución parte de la red del servicio público chileno, estos poseen un alto nivel en variables asociadas a una buena salud mental como lo son SL, FF y BS, lo que dejaría de lado aquellos estudios que manifiestan que el personal del servicio público estaría más propenso a ser afectados por deterioro cognitivo y/o emocional, sobrecarga mental y burnout debido a la alta carga y a las largas jornadas laborales (Avendaño, Bustos, Espinoza, García & Pierart, 2009) en contraste con el servicio de salud. Sin embargo, una de las características de la muestra es que la labor que desempeñan es mayoritariamente de carácter administrativo que de atención al público como sucede en los servicios de salud como hospitales o Centros de Salud Familiar (CESFAM), entre otros. Es por dicha razón, que se sugiere la no generalización de los resultados aquí presentes para todas las instituciones del servicio público ya que, todas cuentan con enfoques diversos de atención y labores dentro de la institución.

De acuerdo con lo obtenido y a otros estudios, se podría pensar que no se debe trabajar tanto con la familia porque no incide tanto en el ETF como el trabajo, ya que no se influyen en ninguna de las dos, sin embargo es importante destacar que el FF se relaciona de forma

positiva y significativa con la SL y el BS, esto quiere decir que la forma en que funciona la familia, si tendrá una incidencia en la SL y el BS de las personas, ya que se ha encontrado la asociación entre el FF sobre la producción laboral, rendimiento, y el BS. Este último se torna sumamente relevante ya que, aunque tiene que ver con el mundo personal de la persona y se implica directamente con características del individuo, si este es alto, afectará de forma positiva con las variables ya mencionadas.

Finalmente sería interesante poder enfatizar aún más en el estudio de la interfaz trabajo-familia que componen el ETF, ya que múltiples estudios se han enfocado mayoritariamente en la dirección del trabajo sobre la familia debido a que desde que se estudia la relación entre el trabajo y la familia, desde el conflicto se ha encontrado que, este mayoritariamente se produce más desde el trabajo a la familia siendo mucho más frecuente y desgastante que el que se da en la dirección de la familia al trabajo y porque altos niveles de ETF y bajos niveles de conflicto trabajo-familia se han asociado con actitudes positivas de los empleados en su lugar de trabajo (Casper, Harris, Taylor-Bianco, Holliday Wayne, 2011; Jijena-Michel, R., & Michel, C., 2011).

Como toda investigación, está sujeta a limitaciones, este estudio no está exento. La primera limitación presentada hace referencia a la aplicación del estudio al servicio público, esta se vio obstaculizada debido a la dificultad que se tiene de acceder a realizar cualquier tipo de investigación en dicha área ya que, todo se rige por unidades mayores, en donde las autorizaciones se ven escasas y limitadas para ser aplicadas sólo a algunas instituciones. Lo que de cierta forma retrasa el estudio en profundidad sobre qué ocurre con el ETF en las distintas instituciones que componen el servicio público en Chile como, por ejemplo, hospitales, gobiernos regionales, municipalidades, departamentos de educación, entre otras.



Sin embargo, para la aplicación de este estudio contamos con la autorización de entidades de orden mayor para su aplicación y posterior aplicación de proyecto de mejoramiento en base al informe ejecutivo que se proporcionó a la institución, cuya identidad no es revelada en esta investigación para resguardar así los datos e información derivadas del mismo.

En segundo lugar, y respecto al tamaño de la muestra de este estudio, además de lo anteriormente mencionado respecto a las dificultades sobre las autorizaciones para la realización de estudios al servicio público, se suma que en la fecha en la que se desarrollaba la aplicación de la presente investigación, ocurrió en Chile un evento de carácter nacional y social más conocido como “estallido social”, cuyo énfasis de descontento colectivo fue las desigualdades entre chilenos. Dicha situación obstaculizó y afectó a múltiples instituciones de trabajo tanto públicos como privados (Lawrence, 2019; Güell, 2019; Fuentes, 2019). Es por dicha razón y debido al descontento social que emergió en este estallido a nivel país, es que se consensuó cesar la aplicación a otras entidades del servicio público, ya que además muchas de ellas estuvieron paralizadas por largas semanas, sin embargo los resultados obtenidos de las aplicaciones plasmadas en esta investigación se hicieron antes de que toda esta problemática social ocurriera, la aclaración en este punto se hace ya que, el deseo inicial era poder tener una muestra más amplia, pero se vio obstaculizada por el evento ya mencionado.

Una tercera limitación se debe al tipo de institución escogida y las características de ésta en cuanto a sus funciones que son mayoritariamente de carácter administrativa, por lo que creemos que no sería sensato generalizar los resultados de esta investigación a otras instituciones que, aunque sean del servicio público, difieren en funciones y se enfocan más en la atención a público y al constante contacto con las personas como, por ejemplo, en centros de salud.

Finalmente, y como cuarta limitación se tiene que la muestra fue aplicada mayormente a mujeres, por lo que sería interesante indagar la incidencia en cuanto al ETF y el sexo de las personas por igual, aunque en este estudio al buscar diferencias significativas entre hombres y mujeres estas no se encontraron (McNall, Nicklin y Masuda, 2009).

Sabiendo que el estudio del ETF es una temática nueva para la literatura hispanohablante además de ser amplia respecto a lo que se puede estudiar y comprender a partir de ella y su relación con distintas variables como, por ejemplo, las usadas en la presente investigación (SL, BS y FF), se presenta a continuación una serie de sugerencias útiles para seguir indagando respecto a lo mencionado.

En primer lugar, se sugiere poder indagar de forma más detallada respecto a cómo inciden las horas laborales que tienen que estar las personas en las instituciones de trabajo y a qué se debe de que muchas personas (como ocurrió en este estudio), están más de 44 horas en sus trabajos debido a la realización de horas extra. Sería interesante estudiar no solamente esto de forma cuantitativa, sino que también, de forma cualitativa por medio de autoreportes de los participantes del estudio en donde se detalle (resguardando sus identidades), sobre los motivos que los llevan a realizar extensas jornadas en el trabajo disminuyendo así, las horas que permanecen en sus hogares con sus respectivas familias, para así poder comprender de mejor manera por qué el ETF no se relaciona con el FF.

En segundo lugar, y dado que en Chile no hay tanta investigación sobre el ETF, se propone investigar también qué ocurre con esta variable también en el servicio privado, cuyas políticas laborales y condiciones de trabajo varían grandemente en comparación con el servicio público para conocer cómo podrían variar los niveles del ETF y las variables aquí estudiadas.

Finalmente, se sugiere que se hagan estudios en las distintas instituciones del servicio público debido a la variabilidad que cada una de estas presenta, volviéndose interesante saber qué ocurre con instituciones con grandes cantidades de personal cuyos turnos y cargas laborales son totalmente diferentes a la muestra usada para este estudio.

## Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). *Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas*. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Alarcón, R. (2014). Funcionamiento familiar y sus relaciones con la felicidad. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 61-74.
- Álvarez, A. & Gómez, C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(1), 47-55.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.
- Avendaño, C., & Román, J. (2011). Efectos de los roles múltiples en el bienestar psicológico en enfermeras chilenas. *Psykhe*, 11(2).
- Avendaño, C., Bustos, P., Espinoza, P., García, F., & Pierart, T. (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. *Ciencia y enfermería*, 15(2), 55-68.
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Carrillo, F., Espinoza, S., & Valenzuela, A. (2018). Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados. Comisión Nacional de Productividad.
- Casper, W., Harris, C., Taylor, A., Holliday, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian profesional. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652.
- Cedeño, A., Vaca, S., Carrera, A., & Panta, C. (2018). Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. *RECIAMUC*, 2(3), 406-417.
- Cerda, R. (2018). Remuneraciones del sector público: ¿Mayores que en el sector privado?. *Estudios Públicos*, (142).
- Constitución política de la República de Chile (2005). Asamblea Nacional Constituyente, Santiago, Chile, 17 de septiembre de 2005. Recuperado de: [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_chile.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf)
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-96.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.

- Demaría, M., Farías, M., & Acevedo, G. (2017). Factores De Riesgos Psicosociales Presentes En El Ambiente De Trabajo De Enfermería En Hospitales Públicos De Córdoba, Jujuy, La Pampa Y Santiago Del Estero, Argentina. *Revista De Salud Pública, 1*, 60-72. <http://dx.doi.org/10.31052/1853.1180.v0.n0.16790>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Estrada, L. (2007). El ciclo vital de la familia. México: Random House Mondadori.
- Fuentes, A. (2019). *El clamor de las iniquidades: Estallido social y salud en Chile*. Revista Chilena de Salud Pública, 23(2), 93-94.
- Gil, M. (2007). La familia: claves para una correcta gestión de las personas y situaciones familiares. Editorial AMAT.
- Góngora, Vanesa, & Castro Solano, Alejandro. (2018). Bienestar emocional, psicológico y social y variables demográficas en población adulta de la ciudad de Buenos Aires. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad., 18*(1), 72-83.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31*(1), 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510- 531.
- Güell, P. (2019). *El estallido social de Chile: piezas para un rompecabezas*. Mensaje, 68(685), 8-14.

- Hernández, K., Muñoz, M. & Moyano, E. (2017). Concepto de Felicidad en Adultos de Sectores Populares. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27, 386-394.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). Recuperado de <http://bancodatosene.ine.cl/Default.aspx>
- Jijena-Michel, R., & Michel, C. (2011). *El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente*. Horizontes Empresariales, 10(2), 41-56.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.
- Jiménez, A., Mendiburo, N. & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Jiménez, Á., Pérez, M., Pinel, I., Sánchez, J., & Villanueva, L. (2016). ¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral.
- Kinkead, A., Saracosti, M., Grau, M. O., & Caro, P. (2017). Chilean Children's perspectives on their parents' work and family conflicts, tensions, and reconciliations: Preliminary gender analysis. *Child Indicators Research*, 10(3), 649-672. <http://dx.doi.org.utralca.idm.oclc.org/10.1007/s12187-016-9388-9>

- Lawrence, T. (2019). El despertar de Chile: Radiografía de un movimiento social espontáneo en contra del modelo neoliberal. *Revista Castalia*, 33(2), 89-103.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.
- Marcel, M., & Naudon, A. (2016). Transiciones laborales y la tasa de desempleo en Chile. *Central Bank of Chile. Working Paper*, 787.
- Marín, L., Marrau, C., & Luquez, S. (2002). La concepción acerca del trabajo que construyen jóvenes universitarios en la Argentina actual. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 48(1/4), 85-92.
- McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2009). *A meta-analytic review of the consequences associated with Work-Family Enrichment*. United State of America: New York.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1988). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Minuchin, S., & Fishman, C. (1997). *Técnicas de terapia familiar*. Barcelona: Paidós.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Moreta, R., López, C., Gordón, P., Ortíz, W., & Gaibor, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 112-126.  
<https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>



- Moyano, E. & Ramos N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200012>
- Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Novoa, C., & Barra, E. (2015). Influencia del apoyo social percibido y los factores de personalidad en la satisfacción vital de estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*, 33(3), 239-245.
- Olson, H., Portner, J., & Lavee, Y. (1985). *FACES III. Family Social Sciences*. University of Minnesota, St. Paul, Minnesota.
- Omar, A., Urteaga, F., & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2).
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Plan de acción sobre salud mental: 2013-2020. Recuperado de:  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029\\_spa.pdf%3Bjsessionid=AAEB4484DDB2ABE3E7D17B7E9299C22E?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf%3Bjsessionid=AAEB4484DDB2ABE3E7D17B7E9299C22E?sequence=1)

- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64.
- Otero, M. & Flores, M. (2016). Funcionamiento familiar como predictor de la satisfacción marital en hombres y mujeres. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 141-152.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.
- Peña, M., Olloqui, A. & Aguilar, A. (2013). Relación De Factores En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Pequeña Empresa De La Industria Metal-Mecánica. *Revista internacional administración & finanzas*, 6(3), 115-128.
- Pérez-Pérez, M., Martínez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M. J., & Abella-Garcés, S. (2017). *Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia* (No. ART-2017-105548).
- Perry, M., Repetti, R., & Crouter, A. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981-998.
- Rice, R., Frone, M., & McFarlin, D. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational behavior*, 13(2), 155-168.

- Riquelme, E., Rojas, A. & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 16(18), 203-215.
- Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 19(60), 229-253.
- Sanz, E., Sáenz, M., & Rufino, C. (2018). Attitudes Of Parents And Children Towards Shared Family Leisure. *Pedagogía Social*, (32), 53-64.  
<http://dx.doi.org.utralca.idm.oclc.org/10.7179/PSRL2018.32.05>
- Sloane, P., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473-502.
- Smilkstein, G. (1978). The Family APGAR: A proposal for a family function test and its use by physicians. *Journal of Family Practice*, 6, 1231-1239.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Revista de relaciones laborales*, (18), 17-41.
- Vega, N. (2018). Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería. *Cultura de los Cuidados (Edición digital)*, 22(50).  
<http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2018.50.13>
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A., & Meza, S. (2015). Capacitación En Trabajadores: Impacto De Un Programa, Basado En Psicología Positiva Y Habilidades Sociales, En Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-743.

- Vesga, J. (2019). *La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo*. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss33.7>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2869. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1176. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16071176>

## Anexos

### **Anexo 1: Consentimiento Informado**

#### **Título del Proyecto: Enriquecimiento Trabajo-Familia, Funcionamiento familiar bienestar y satisfacción en funcionarios públicos.**

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación, y que a continuación se describe en forma resumida:

#### **Resumen del proyecto:**

El objetivo general del proyecto consiste en determinar los niveles de Enriquecimiento Trabajo-Familia, Funcionamiento familiar y bienestar en funcionarios públicos.

Al respecto, expongo que:

Esta investigación no representa riesgo para Ud., ya que la información que proporcione sólo será utilizada para fines académicos. La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios académicos, sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan. Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial.

Sé que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas.

Adicionalmente, el investigador responsable, Andrés Jiménez Figueroa ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo, .....(nombre completo), Cédula de identidad  
Número,....., de nacionalidad....., Consiento en

participar en la investigación denominada: **“Enriquecimiento Trabajo-Familia, Funcionamiento familiar bienestar y satisfacción en funcionarios públicos.”**, y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores directos, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito.

Fecha: ...../...../.....

Hora: .....

Firma de la persona que consiente: .....

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

Co-Investigadoras: Maryorie Pacheco Ibáñez – Abigail Toro Loyola

## Anexo 2: Registro de Antecedentes Sociodemográficos

Para enriquecer esta investigación, se le solicita a continuación completar los siguientes datos sociodemográficos, marcando con una X en los casos que sea necesario:

<b>Sexo:</b> Femenino ____ Masculino ____	<b>Edad:</b> ____
<b>Nivel de Estudios:</b> Enseñanza superior a nivel técnica ____ / Enseñanza superior a nivel Universitaria ____	

<b>Estado Civil:</b> Casado ____ Separado ____ Viudo ____ En pareja (Sin vínculo legal) ____ Divorciado ____ Soltero ____
<b>En caso de tener pareja (con o sin vínculo legal), ¿esta trabaja remuneradamente?:</b> Si ____ No ____
<b>Ocupación del Cónyuge:</b> _____
<b>Usted es el principal proveedor económico de su familia:</b> Si ____ / No ____
<b>¿Cuál es el nivel educacional que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar?</b> Ed. Básica ____ Ed. Media ____ Ed. Técnica ____ Universitario ____ Posgrado ____

<b>Cargo que desempeña en la Organización:</b> Directivo ____ Mando Medio ____ Empleado ____
<b>Años de Experiencia Laboral:</b> _____ <b>Horas semanales trabajadas:</b> _____
<b>Jornada Laboral:</b> Part -Time ____ Jornada Completa ____
<b>Tipo de Contrato:</b> Planta ____ A Contrata ____ A Honorarios ____

<b>¿Cuántas horas al día permanece en su hogar?</b> _____
<b>Cuenta con servicio Doméstico (Asesora del Hogar):</b> Si ____ No ____
<b>Está a cargo de Adultos mayores:</b> Si ____ No ____
<b>Cuántos hijos tiene (Viviendo con usted):</b> 1 a 2 hijos ____ 3 ó más ____
<b>Indique el número de hijos en el rango de edad en el que se encuentran:</b> 0-3 ____ 4-6 ____ 7-11 ____ 12-17 ____ 18 o más ____

Del total de ingresos de su hogar, ¿usted dónde se ubicaría?

150.000 - 300.000	
300.001 - 450.000	
450.001 - 675.000	
675.001 - 975.000	
975.001 - 1.575.000	
1.575.001 - 2.175.000	
2.175.001 o más	

### Anexo 3: Dossier de Instrumentos

#### Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (J.L. Meliá y J.M. Peiró, 1998).

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Cada ítem (del 1 al 12) se responde marcando con una X en la columna del número de su elección, que va de 1 hasta 7, donde 1= insatisfecho y 7= muy satisfecho.

Ejemplo: Si usted considera que está muy insatisfecho con su horario actual de entrada y salida al trabajo, marcará la alternativa 1, del modo siguiente:

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
	El horario de entrada y de salida al trabajo.	X						

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos y metas de producción que usted debe alcanzar.							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	El ambiente físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo.							
5	Las relaciones personales con sus superiores.							
6	La supervisión que ejercen sobre Ud.							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
8	La forma en que sus supervisores evalúan su tarea.							
9	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa.							
10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
11	El grado en que su empresa cumple las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que la empresa negocia con sus trabajadores, los aspectos laborales.							



### Escala de Enriquecimiento Trabajo Familia, Carlson 2006

En el siguiente cuestionario, indique para cada una de las siguientes afirmaciones, con qué frecuencia ha experimentado cada una de las situaciones que se presentan a continuación, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

1: Nunca      2: Rara vez      3: Ocasionalmente      4: Frecuentemente      5: Siempre

Enriquecimiento Trabajo- Familia (ETF)	1	2	3	4	5
<b>Mi participación en el trabajo</b>					
1. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
2. Me da un sentido de logro y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
3. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
4. Me ayuda a entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
5. Me proporciona una sensación de éxito y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
6. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					

Enriquecimiento Familia-Trabajo (EFT)	1	2	3	4	5
<b>Mi participación en mi familia</b>					
7. Me ayuda a usar mejor el tiempo de trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
8. Me obliga a no perder tiempo en el trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
9. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
10. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
11. Me ayuda a adquirir habilidades y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
12. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					

### Escala de Satisfacción Vital (Diener et al.)

A continuación, indique su grado de acuerdo o de desacuerdo con cada una de las afirmaciones, donde:

- 1: estoy muy en desacuerdo
- 2: estoy en desacuerdo
- 3: estoy ligeramente en desacuerdo
- 4: estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5: estoy ligeramente de acuerdo
- 6: estoy de acuerdo
- 7: estoy muy de acuerdo

		1	2	3	4	5	6	7
1	En muchos sentidos mi vida esta próxima al ideal							
2	Las condiciones de mi vida son excelentes							
3	Estoy totalmente satisfecho(a) con mi vida							
4	Hasta el momento he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida							
5	Si pudiera vivir mi vida nuevamente, no cambiaría nada de ella.							

### Escala de Felicidad Subjetiva

Para cada una de las siguientes frases (o preguntas) encierre en un circulo el numero de la escala que usted considere que mejor lo/la describe:

1	En general me considero	No muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
2	En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero	Menos feliz	1	2	3	4	5	6	7	Mas feliz
3	Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, disfrutan al máximo de todo. ¿hasta que punto le describe esta caracterización?	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
4	Por termino general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían. ¿hasta que punto lo describe esta caracterización?	Mucho	1	2	3	4	5	6	7	Nada

### Cuestionario APGAR de la familia

	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca
Estoy contento/a de pensar que puedo recurrir a mi familia en busca de ayuda cuando algo me preocupa			
Estoy satisfecho/a con el modo que tiene mi familia de hablar las cosas conmigo y de cómo compartimos los problemas			
Me agrada pensar que mi familia acepta y apoya mis deseos de llevar a cabo nuevas actividades o seguir una nueva dirección			
Me satisface el modo que tiene mi familia de expresar su afecto y cómo responde a mis emociones, como cólera, tristeza y amor.			
Me satisface la forma en que mi familia y yo pasamos el tiempo juntos.			